



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Menurut **Anoraga** dan **Pandji (2007)** menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh besar pada sumberdaya manusia untuk menanamkan kedisiplinan dalam suatu organisasi sehingga kedisiplinan kerja yang dicapai akan sangat tinggi. Disiplin juga dapat diartikan sebagai kesadaran seseorang dalam menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku, dimana karyawan selalu pulang, datang tepat waktu dan mengerjakan semua pekerjaan dengan baik. Disiplin merupakan fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang penting, karena akan semakin baik hasil pekerjaan yang mereka kerjakan. Disiplin dalam manajemen sumber daya manusia dinyatakan sebagai kualitas dan usaha yang dihasilkan seseorang untuk memperoleh barang dan jasa. Hasil yang dicapai oleh seorang termasuk menentukan profesionalisme serta tingkat kedisiplinan orang yang bersangkutan. Dalam membangun kedisipilinan diri cukup banyak kendalanya, apalagi tidak diikuti oleh pengabdian dan tanggungjawab pada nilai yang dianut. Disiplin akan terlaksana dengan baik apabila setiap individu benar-benar memiliki kesadaran dan semangat kerja dalam dirinya.

Disiplin kerja adalah sikap atau perilaku karyawan dalam bekerja, taat pada peraturan yang telah ditetapkan oleh lembaga dan tempatnya bekerja. Ketidaksiplinan karyawan ini akan berakibat pada hasil-hasil kerja yang mereka lakukan, seperti hasil kerja yang kurang baik dan tidak sesuai dengan yang

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

diharapkan, maka dari itu kedisiplinan harus ditegakkan di dalam perusahaan, dimana kedisiplinan faktor yang berpengaruh dalam melaksanakan pekerjaan. Demi keberlangsungan kinerja suatu perusahaan, setiap pimpinan perusahaan harus dapat meningkatkan sumber daya tenaga kerja atau karyawannya sesuai dengan kemampuan dan kualitas yang dimiliki oleh karyawan tersebut.

PT. Asrindo Citraseni Satria Duri adalah suatu badan usaha berbentuk Perseroan yang bergerak di Industri minyak dan gas bumi, yang merupakan salah satu perusahaan kontraktor pada kontraktor kontrak kerja sama untuk melakukan proses pengeboran minyak dan gas bumi. Perusahaan ini berkonsentrasi pada *Drilling, Well service, dan workover*.

Telah diketahui bahwa kepemimpinan merupakan inti dari manajemen, karena kepemimpinan motor penggerak bagi seluruh sumber daya (manusia dan alat-alat lainnya) dalam suatu perusahaan.

Begitu juga halnya dengan gaya kepemimpinan Middle Manajemen yang terdapat pada PT. Asrindo Citraseni Satria Duri yang menjadi objek penelitian dalam penulisan skripsi ini. Adapun penjelasan disini middle manajemen. Middle Manajemen yaitu (manajemen tingkat menengah) mencakup semua manajemen yang berada di perusahaan antara manajer lini pertama dan manajemen puncak dan bertugas sebagai penghubung antara keduanya. Manajemen tingkat menengah harus memiliki keahlian interpersonal/manusiawi, artinya keahlian untuk berkomunikasi, bekerjasama dan memotivasi orang lain. Oleh sebab itu, dimana Middle Manager (manager tingkat menengah) selaku pimpinan dalam struktur organisasi PT Asrindo Citraseni Satria seharusnya juga menerapkan gaya atau tipe

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kepemimpinan yang sesuai dan cocok dengan situasi dan kondisi yang sedang dihadapinya. Tapi menurut analisa berdasarkan keterangan beberapa karyawan yang telah bekerja cukup lama di PT. Asrindo Citraseni Satria, gaya kepemimpinan yang diterapkan cenderung dan lebih sering bersifat otoriter, dimana pimpinan jarang menerima masukan dari karyawan ataupun karyawan yang bekerja membantunya, pimpinan cenderung mengambil keputusan tanpa memperhitungkan masukan dan pendapat orang lain. Selain itu pimpinan juga jarang menjalin komunikasi dengan para karyawan untuk menanyakan dan melihat langsung situasi dan kondisi yang sedang dihadapi karyawan. Selain itu dalam pengambilan keputusan pemimpin memutuskan secara sepihak tanpa menimbang terlebih dahulu situasi dan kondisi dari karyawan sehingga banyak karyawan yang keberatan atau bahkan tidak setuju dengan keputusan itu.

Tipe kepemimpinan yang di anut di PT Asrindo Citraseni Satria adalah Tipe Mliteristik yaitu pimpinan yang lebih banyak menggunakan sistem perintah, komando, keras dan sangat otoriter, kaku dan seringkali kurang bijaksana menghendaki keputusan mutlak dari bawahannya. Pimpinan di perusahaan ini juga tidak mau mendengarkan saran, usul dan sugesti beserta kritikan dari bawahannya. Lalu komunikasi yang hanya berlangsung secara searah. Maka dalam hal ini sangat diperlukan kemampuan sebagai pendekatan dan jalan untuk menciptakan proses komunikasi yang lebih efektif sehingga konflik dalam perusahaan dapat diatasi dengan baik dan sumber daya manusai yang ada dalam perusahaan yang memiliki keterampilan dan kemampuan akan dapat memberikan kontribusi bagi tercapainya tujuan perusahaan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja, perusahaan membuat peraturan dengan cara meningkatkan kedisiplinan karyawan yang dilakukan, seperti dengan menentukan atau menetapkan jam kerja, baik jam masuk, istirahat dan pulang. Adapun jam ketentuan kerja PT. Asrindo Citraseni Satria Duri adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1 Ketentuan Hari, Jam Kerja, Jam Istirahat dan Jam Selesai Kerja Pada PT. Asrindo Citraseni Satria Duri.

No	Hari	Jam Kerja	Jam Istirahat	Jam Selesai Kerja
1	Senin s/d Minggu <ul style="list-style-type: none"> Crew A Crew B Crew C Relief Leader Transport 	Shift Di Pagi Hari selama 7 Hari 07.30-17.00	12.00-13.00	17.00
2	Senin s/d Minggu <ul style="list-style-type: none"> Crew A Crew B Crew C Relief Leader Transport 	Shift Malam Hari selama 7 Hari 19.00 – 07.00	12.00-13.30	17.00
3	Senin s/d Minggu (Off day) <ul style="list-style-type: none"> Crew A Crew B Crew C Relief Leader Transport 	Off day Off Day Hari kerja dibayarkan selama 7 hari	-	-

Sumber : PT. Asrindo Citraseni Satria Duri 2016

Dari Tabel diatas, dapat diketahui jam kerja yang dipatuhi dan ditaati oleh seluruh karyawan pada PT. Asrindo Citraseni Satria Duri. Namun, berdasarkan pemantauan penulis masih ada karyawan yang tidak menaati atau melakukan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pelanggaran ketentuan jam kerja tersebut. Adapun bentuk dari pelanggaran yang dilakukan karyawan tersebut adalah terlambat masuk kerja, istirahat terlalu lama, pulang kerja terlalu cepat, tidak menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dan menunda waktu pekerjaan.

Data kehadiran karyawan pada PT. Asrindo Citraseni Satria Duri berdasarkan absensi dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 1.2 Hasil Rekapitulasi Time Sheet PT.Asrindo Citraseni Satria Tahun 2011 - 2015

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Absensi Karyawan								Total/ Tahun
			Cuti	%	Izin	%	Sakit	%	Alfa	%	
1	2011	178	23	13%	27	15,1%	15	8,4%	16	9%	81
2	2012	184	28	15,2%	30	16,3%	22	12%	25	14%	105
3	2013	192	33	17,1%	32	17%	27	14%	34	18%	126
4	2014	210	38	18%	36	17,1%	34	16,1%	39	19%	147
5	2015	216	43	20%	45	21%	39	18%	45	21%	172

Sumber : PT. Asrindo Citraseni Satria, 2016

Pada tabel 1.2 Dari rekapitulasi data absensi karyawan tiga tahun terakhir Menunjukkan tingkat absensi karyawan Pada PT.Asrindo Citraseni Satria Duri mengalami masalah pada tahun 2011 dengan jumlah karyawan 178 dengan tingkat absensi sebanyak 81 karyawan, meliputi absensi cuti izin, sakit dan alfa (tanpa keterangan) hingga 9% karyawan yang tidak masuk tanpa keterangan sama sekali. Pada Tahun 2012 ada peningkatan mulai dari tingkat absensi yang meningkat dengan jumlah absensi karyawan 105 karyawan meliputi absensi cuti izin, sakit dan alfa (tanpa keterangan) yang mengalami peningkatan. Pada tahun 2013 dapat dilihat bahwa tingkat absensi meliputi cuti, izin, sakit dan alfa sudah mulai meningkat dengan jumlah absensi karyawan 126 dengan tingkat absensi karyawan tanpa kehadiran yang sangat meningkat yakni 34 karyawan. Pada tahun

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2014 tingkat absensi meliputi cuti, izin, sakit dan alpa dengan jumlah absensi karyawan 147 yang meliputi cuti, izin, sakit dan alpa yakni meningkat. Pada tahun 2015 dapat dilihat peningkatan absensi karyawan secara drastis sebanyak 172 karyawan yang meliputi cuti, izin, sakit dan alpa.

Gambar 1.
Lingkungan Kerja PT. Asrindo Citraseni Satria Duri



Sumber : PT. Asrindo Citraseni Satria Duri 2016

Dari hasil Observasi diketahui kondisi Fisik Lapangan PT. Asrindo Citraseni Satria Duri dapat dikatakan kurang baik dan kurang aman untuk para karyawan yang berada di lapangan, karena melihat kondisi pekerja yang berada diantara alat-alat berat serta pengeboran minyak bumi dan gas serta berada langsung di bawah paparan sinar matahari. Dalam proses suatu pengeboran MIGAS masih terlihat beberapa karyawan yang tidak memakai atribut baju pelindung dengan alasan panas, padahal dampak yang akan dihadapinya sangat berbahaya jika terlepasnya salah satu tali sling dari pengeboran dapat membuat para karyawan terluka, untuk itu para karyawan di minta untuk lebih harus berhati-hati dalam menyelesaikan pekerjaan mereka.

Suasana kerja lingkungan eksternal yang monoton, bising karena keluar masuknya kendaraan alat berat serta pengeboran migas menuntut jiwa seorang pemimpin harus mempunyai gaya kepemimpinan seperti kejujuran dalam

memimpin bawahannya. Visi yang jelas untuk mempertahankan serta meningkatkan kualitas kerja karyawan selain itu seorang pemimpin harus memberikan contoh terbaik bagi para anggota nya secara antusias dan optimis menegaskan bahwa setiap pekerjaan harus di lakukan dengan baik agar mendapat hasil yang baik.

Konflik antar karyawan di sebabkan oleh gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh Pimpinan Utama. Para pegawai merasa bebas dalam melakukan pekerjaannya sehingga membuat mereka bekerja sesuka hati mereka, karena Pimpinan Utama kurang memperhatikan karyawan. Hal ini terlihat dari tidak adanya sanksi langsung yang diberikan kepada karyawan yang kurang disiplin dalam bekerja dan hal ini membuat kecemburuan pada karyawan lainnya. Karena adanya kecemburuan terhadap karyawan lain maka membuat tim kurang dalam bekerjasama menyelesaikan target yang di berikan kurangnya kerjasama, hal ini membuat karyawan tidak menyelesaikan target yang diberikan.

Data konflik karyawan pada PT. Asrindo Citraseni Satria Duri adalah sebagai berikut:

No.	Tahun	Jumlah Karyawan Konflik	%
1	2011	2	1,1%
2	2012	5	3%
3	2013	7	4%
4	2014	9	4,2%
5	2015	11	5%

Sumber : PT. Asrindo Citraseni Satria, 2016

Pada data diatas dapat kita lihat bahwa Konflik yang terjadi di PT. Asrindo Citraseni Satria Duri ini adalah konflik karyawan yang bekerja namun tidak cocok

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dan efesiensi penggunaan sumberdaya. Pada tahun 2011 jumlah karyawan konflik masih terlihat sedikit, namun pada tahun berikutnya dapat di lihat terjadi peningkatan secara signifikan.

Kurangnya pengendalian pimpinan terhadap bawahan berdampak pada jadwal kerja karyawan, pada jam masuk kerja dan pada jam istirahat berlangsung.

Tabel 1.3 Hasil Rekapitulasi Keterlambatan Jam Masuk, Istirahat dan Keluar di PT Asrindo Citraseni Satria Duri

No	Tahun	Jumlah karyawan	Masuk	%
1.	2011	178	19	11%
2.	2012	184	23	13%
3.	2013	192	34	18%
4.	2014	210	39	19%
5.	2015	216	46	21,2%

Sumber : PT Asrindo CitraSeni Satria, 2016

No	Tahun	Jumlah karyawan	Istirahat	%
1.	2011	178	11	6,1%
2.	2012	184	18	10%
3.	2013	192	26	14%
4.	2014	210	30	14,2%
5.	2015	216	39	18%

Sumber : PT Asrindo CitraSeni Satria, 2016

No	Tahun	Jumlah karyawan	Keluar	%
1.	2011	178	15	8,4%
2.	2012	184	19	10,3%
3.	2013	192	30	16%
4.	2014	210	37	18%
5.	2015	216	48	22,1%

Sumber : PT Asrindo CitraSeni Satria, 2016

Pada tabel 1.3 dapat di lihat bahwa persentase setiap tahunnya meningkat secara signifikan. Dari tabel jam masuk kerja mengalami peningkatan 5 tahun ke depan. Di lihat pada tabel jam istirahat karyawan juga mengalami peningkatan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dari tahun 2011 sampai tahun berikutnya. Pada tabel jam keluar karyawan dapat dilihat persentase yang meningkat setiap tahunnya.

Kurangnya pengendalian pimpinan terhadap kepekaan keterlambatan jam kerja karyawan berdampak pada tingkat ketidakdisiplinan karyawan sehingga mengalami peningkatan pada setiap tahunnya. Berdasarkan data tersebut sangat jelas terlihat karyawan datang terlambat dari jam yang telah ditetapkan perusahaan, selain itu jam istirahat karyawan juga lebih lama dari jam ketentuan perusahaan. Adapun faktor yang mempengaruhinya antara lain dikarenakan tidak adanya sanksi mengenai keterlambatan jam kerja karyawan, tidak ada kepekaan dari pimpinan mengenai jam kerja karyawan dan pada saat pulang banyak karyawan yang tidak tepat waktu untuk pulang.

Apabila hal ini sering terjadi maka diharapkan seorang pemimpin yang menerapkan konsekuensi terhadap kedisiplinan, konsekuensi yang jelas akan mendorong karyawan agar lebih disiplin. Tidak hanya untuk mengatur kedisiplinan karyawan namun dapat digunakan sebagai pedoman dalam mengambil keputusan untuk setiap masalah yang terkait di PT. Asrindo Citraseni Satria.

Maka itu sangat perlu perhatian Pimpinan atau atasan terhadap karyawan agar dapat memiliki kedisiplinan di PT. Asrindo Citraseni Satria Duri. Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kedisiplinan Kerja Karyawan di PT. Asrindo Citraseni Satria Duri”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan hal tersebut diatas, maka yang menjadi rumusan masalah dari penelitian ini adalah:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kedisiplinan kerja pada PT. Asrindo Citraseni Satria Duri?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh parsial terhadap kedisiplinan kerja pada PT. Asrindo Citraseni Satri Duri?
3. Apakah gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kedisiplinan kerja pada PT. Asrindo Citraseni Satria Duri?
4. Manakah pengaruh yang paling dominan mempengaruhi kedisiplinan kerja antara gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kedisiplinan kerja PT. Asrindo Citraseni Satria Duri?

1.3 Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kedisiplinan kerja pada PT. Asrindo Citraseni Satria Duri.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kedisiplinan kerja pada PT. Asrindo Citraseni Satria Duri.
3. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kedisiplinan kerja pada PT. Asrindo Citraseni Satria Duri.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4. Untuk mengetahui pengaruh paling dominan antara gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kedisiplinan kerja di PT. Asrindo Citraseni Satria Duri.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Adapun Manfaat penelitian ini adalah:

1. Sebagai bahan masukan dan informasi bagi pihak terkait perusahaan tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kedisiplinan kerja karyawan di PT. Asrindo Citraseni Satria Duri.
2. Sebagai tambahan pengetahuan bagi penulis tentang Manajemen Sumber Daya Manusia.
3. Sebagai bahan informasi dan rujukan bagi peneliti selanjutnya.

1.4 Sistematika Penulisan

Untuk memindahkan penjelasan didalam penyusunan skripsi ini, maka penulis membagi kedalam enam bab. Sedangkan antara bab yang satu dengan yang lainnya berhubungan, berikut ini akan diuraikan isi disini demi bab, yaitu:

BAB I : PENDAHULUAN

Berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Menguraikan tentang pengertian kedisiplinan, pembinaan disiplin kerja, inidikasi redahnya kedisiplinan kerja, pengertian kepemimpinan, tingkat kepemimpinan, teori kepemimpinan, syarat dan sifat kepemimpinan, gaya dan tipe kepemimpinan, Pengaruh

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

gaya kepemimpinan terhadap kedisiplinan, pengertian lingkungan kerja, jenis lingkungan kerja, faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, pengaruh lingkungan kerja terhadap kedisiplinan.

BAB III : METODE PENELITIAN

Penulis memaparkan tentang lokasi dan waktu penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, definisi variabel operasional dan pengukuran variabelnya, dan metode analisa data, pengujian kualitas data, uji asumsi klasik, dan pengujian hipotesa.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PENELITIAN

Penulis menjelaskan sejarah singkat tempat penelitian, struktur organisasi serta tugas dan wewenang dalam organisasi.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penulis akan membahas hasil dari penulisan dan pembahasan yang dilakukan.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini menjelaskan tentang rangkuman pembahasan dari bab-bab sebelumnya dan saran-saran yang bermanfaat.

UIN SUSKA RIAU